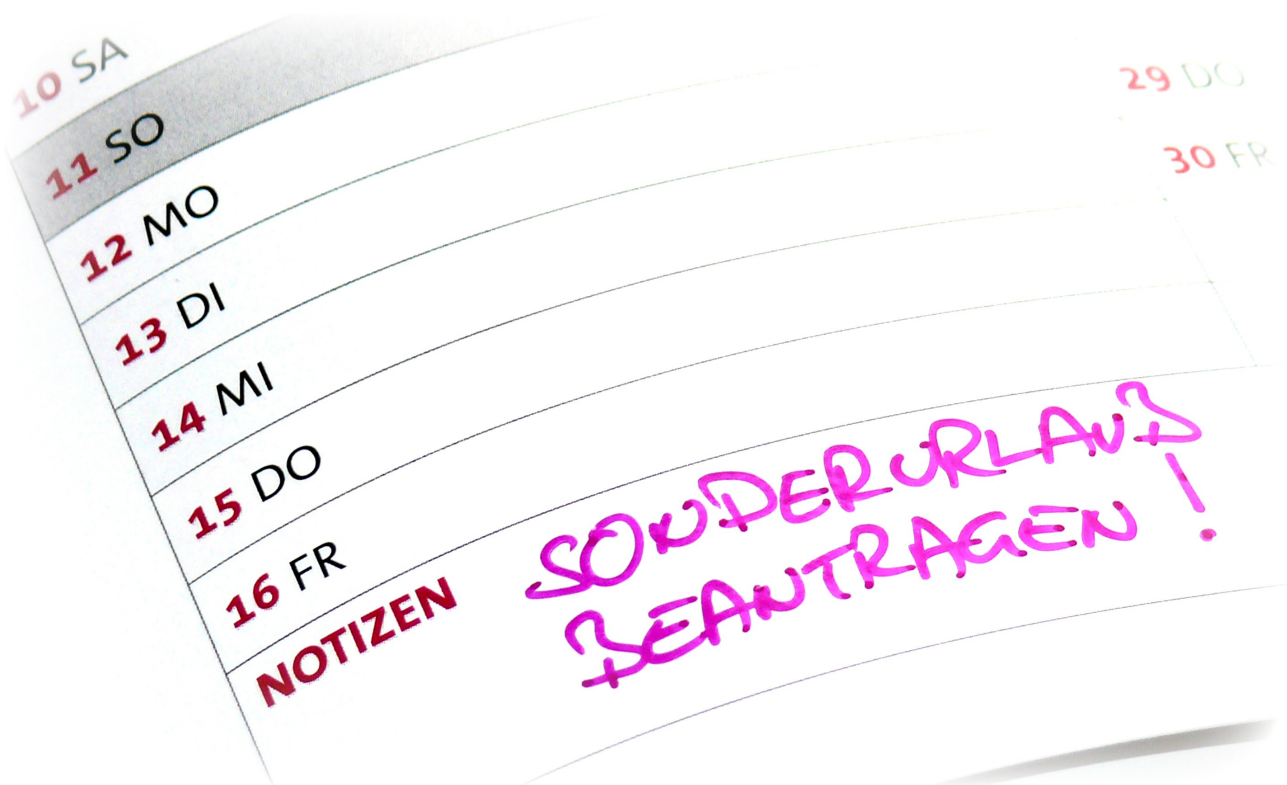




dbb
jugend nrw

Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung



Was kann ich wofür nehmen – und wie viel?



Sonderurlaub oder Arbeitsbefreiung: Was kann ich wofür nehmen – und wie viel?

Neben dem regulären Erholungsurlaub, der jedem Beschäftigten gesetzlich bzw. tarifvertraglich zusteht, gibt es noch für bestimmte Anlässe und Tätigkeiten die Möglichkeit, von der Arbeit freigestellt zu werden. Landläufig wird dies als Sonderurlaub bezeichnet. Tatsächlich gibt es hier jedoch einen rechtlichen Unterschied zwischen einer Arbeitsbefreiung und der Gewährung von Sonderurlaub. Darüber hinaus wird teilweise unterschieden, ob es sich bei dem Antragsteller um einen Beamten oder um einen Arbeitnehmer handelt. Außerdem gibt es Freistellungen mit und ohne Weitergewährung des Entgelts bzw. der Bezüge.

Was ihr nun wofür beantragen und wie viel ihr bewilligt bekommen könnt, zeigt die folgende Aufstellung:

A. Welche Urlaubs- und Befreiungsmöglichkeiten habe ich?

- 1. Erholungsurlaub**
- 2. Zusatzurlaub**
- 3. Sonderurlaub**
- 4. Arbeitsbefreiung**
- 5. Bildungsurlaub**

1. Erholungsurlaub

Erholungsurlaub dient dem Erhalt und der Wiederherstellung der Arbeitskraft und ist gesetzlich bzw. tarifvertraglich geregelt. Er wird unter Fortzahlung der Bezüge / des Entgelts gewährt. Die Rechtsgrundlage dafür ist bei Beamten das Bundes- bzw. Landesbeamtengesetz und bei Arbeitnehmern das § 11 Bundesurlaubsgesetz und der jeweils geltende Tarifvertrag. Die Dauer des Erholungsurlaubs kann z.B. per Arbeitsvertrag anderweitig geregelt werden, darf aber nie die gesetzliche Mindestdauer von 15 Werktagen unterschreiten.

Für **Lehrer** gilt die Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO) - RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 18.6.2012 (ABl. NRW. S. 384 – hier vornehmlich § 14).

Die ADO findet ihr hier:

<http://www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Dienstrecht/Grundlegend/ADO.pdf>

Ein Hinweis noch auf den Urlaubsanspruch bzw. -verfall bei Krankheit:

Das Bundesarbeitsgericht hat unter dem Az.: 9 AZR 983/07 entschieden, dass Urlaub nicht verfällt, der auf Grund von Krankheit nicht genommen werden konnte. Vielmehr führt dies zu einer jährlichen Addition der Urlaubsansprüche. Jedoch gilt hier nicht der (tarif-)vertraglich geregelte Urlaubsanspruch, sondern der Mindesturlaub laut Bundesurlaubsgesetz.

Sobald der Arbeitnehmer wieder gesund ist, muss dieser die angesammelten Urlaubsansprüche im laufenden Kalenderjahr nehmen. Ansonsten verfällt der Anspruch.

In Fällen, in denen ein Arbeitsverhältnis endet, bevor der durch Krankheit angesammelte Urlaubsanspruch genommen werden kann, hat der Arbeitnehmer lt. Richterspruch nun auch ein Anrecht auf Auszahlung.

▪ **Beamte**

▪ **des Bundes:**

Die Rechtsgrundlage für Beamte des Bundes ist die Erholungsurlaubsverordnung (EurIV). Nach § 5 (1) EurIV gibt es für Beamte, deren regelmäßige Arbeitszeit fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt, für jedes Jahr 30 Tage Erholungsurlaub.

Weitere Fakten zum Erholungsurlaub findet ihr hier:

http://www.gesetze-im-internet.de/burlv/_5.html

▪ **des Landes NRW:**

Die Rechtsgrundlage für Beamte des Landes NRW ist der § 73 Landesbeamtengesetz (LBG) NRW i.V.m. der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW - FrUrlV NRW. Nach § 18 (2) FrUrlV NRW, der die Urlaubsdauer regelt, beträgt der Erholungsurlaub bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche **30 Arbeitstage**. Er beträgt während eines **Beamtenverhältnisses auf Widerruf** (Anwärter) zur Ableistung eines Vorbereitungsdienstes **28 Arbeitstage**.

Weitere Infos zur FrUrlV NRW findet ihr hier:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=20303&bes_id=19444&menu=1&sg=0&aufgehoben=N&keyword=frurlv#det353466

▪ **Arbeitnehmer**

Die Rechtsgrundlage, nach der die Arbeitnehmer ihren Erholungsurlaub erhalten, ist der jeweils zuständige Tarifvertrag. Im Öffentlichen Dienst wird hier nach Beschäftigten des Bundes und der Kommunen (TVöD), den Beschäftigten beim Land (TV-L) sowie den Beschäftigten in den privatisierten Bereichen unterschieden. Bei letzteren gelten oftmals Sparten- oder Haustarifverträge, die der dbb jugend nrw leider nicht alle bekannt sind. Daher sind hier (vorerst) die gängigsten Tarifverträge benannt:

▪ **TVöD:**

Nach § 26 (1) TVöD beträgt der Erholungsurlaub in einem Kalenderjahr bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche **30 Arbeitstage**. Für Auszubildende beträgt der Jahresurlaubsanspruchs **29 Tage**.

Weitere Infos zum Erholungsurlaub nach dem TVöD gibt es hier:

<http://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/bund/>

- **TV-L:**
Nach § 26 (1) TV-L beträgt der Erholungsurlaub in einem Kalenderjahr bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche **30 Arbeitstage**. Für Auszubildende beträgt der Jahresurlaubsanspruch **28 Tage**.

Weitere Infos zum Erholungsurlaub nach dem TV-L findet ihr hier:
<http://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/>

Informationen zu weiteren Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes gibt es unter
<http://oeffentlicher-dienst.info/>

2. Zusatzurlaub

Zusatzurlaub wird zusätzlich zum Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge / des Entgelts „on top“ für besondere Erschwernisse bei der Ausübung des Berufs bzw. der Arbeit gewährt. Dabei ist es irrelevant, ob jemand Beamter oder Arbeitnehmer ist. Lediglich die Rechtsgrundlagen sind ggf. andere.

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Gemäß § 125 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) haben schwerbehinderte Menschen (mit einem anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 50) – unabhängig vom Berufsbild, egal ob Beamter oder Arbeitnehmer – einen Anspruch auf bezahlten Zusatzurlaub. Dieser zusätzliche Urlaub beträgt grundsätzlich fünf Arbeitstage im Jahr.

Bei **Lehrern** gilt eine besondere Regelung:

Auch schwerbehinderten Lehrern steht grundsätzlich Zusatzurlaub zu, indem die wöchentlichen Pflichtstunden reduziert werden.

Näheres zum Zusatzurlaub für Schwerbehinderte und die Sonderregelung für Lehrer steht hier:
<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c36481p/index.html>

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit

- **Beamte**

- **des Bundes:**

Der Zusatzurlaub für Bundesbeamte und Bundesrichter wird in § 12 Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) geregelt. In Abs. 1 wird der Zusatzurlaub für den allgemeinen Schicht-, Wechselschicht- und Nachtdienst geregelt:

„Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf einen halben Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalendermonat, wenn sie

1. zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen werden und
2. im Kalendermonat mindestens 35 Stunden Dienst in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr (Nachtdienststunden) leisten.

Dienst zu wechselnden Zeiten wird geleistet, wenn mindestens viermal im Kalendermonat die Differenz zwischen den Anfangsuhrzeiten zweier Dienste mindestens 7 und höchstens 17 Stunden beträgt.“

Ausnahmen und weitere Voraussetzungen für Zusatzurlaub findest du hier beschrieben:
<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/burlv/gesamt.pdf>

- **des Landes NRW:**

Landesbeamte in NRW erhalten nach der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen – kurz: Arbeitszeitverordnung (AZVO) – nicht Zusatzurlaub, sondern Dienstbefreiung für geleisteten Wechsel-/Schichtdienst. Geregelt ist die Dienstbefreiung bei Wechselschichtdienst und Schichtdienst in § 9 AZVO. Des Weiteren gelten die Bestimmungen zum Erholungsurlaub nach der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrIV NRW) mit Ausnahme von § 18 Abs. 3 FrUrIV NRW entsprechend.

Die Voraussetzungen und die Höhe der Dienstbefreiung nach der AZVO NRW findet ihr hier:

https://lv.recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=20302&bes_id=9446&menu=1&sg=0&aufgehoben=N&keyword=AZVO#det0

Für **Feuerwehrbeamte** gelten teilweise andere Bestimmungen. Diese sind in der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen (Arbeitszeitverordnung Feuerwehr - AZVOFeu) aufgeführt.

Die AZVOFeu könnt ihr hier nachlesen:

https://lv.recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=20302&bes_id=9884&menu=1&sg=0&aufgehoben=N&keyword=AZVOfeu#det0

- **Arbeitnehmer**

- **TVöD:**

Nach § 27 TVöD haben Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit nach § 7 (2) leisten und denen die Zulage nach § 8 (5) Satz 1 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Die genaue Höhe und weitere Infos zum Zusatzurlaub nach dem TVöD gibt es hier:

http://www.vka.de/site/home/vka/tarifvertraege_texte/

- **TV-L:**

Für die Beschäftigten des Landes wird der Zusatzurlaub ebenfalls nach § 27 geregelt. Jedoch gelten für die Bewilligung von Zusatzurlaub hier die beamtenrechtlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes sinngemäß. Ausnahme ist jedoch der Zusatzurlaub für Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Weitere Infos zum Zusatzurlaub nach dem TV-L findet ihr hier:

<http://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>

3. **Sonderurlaub**

Sonderurlaub kann mit und ohne Fortzahlung der Bezüge bzw. des Entgeltes gewährt werden. Dabei ist zwischen Beamten und Arbeitnehmern und dem Zweck des Sonderurlaubs zu unterscheiden.



- **Beamte**

- **des Bundes:**

Nach der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) kann Sonderurlaub für bestimmte Anlässe gewährt werden. Der Grund ist auch ausschlaggebend dafür, ob die Dienstbezüge des Beamten weitergezahlt werden oder nicht. So kann für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten, für kirchliche und sportliche Zwecke oder für wichtige persönliche Anlässe Sonderurlaub **unter Fortzahlung der Bezüge** gewährt werden. Wird jedoch Sonderurlaub für die Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen, zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres benötigt, wird Sonderurlaub **nur unter Wegfall der Bezüge** bewilligt.

Weitere Infos zum Sonderurlaub für Bundesbeamte findet ihr hier:
<http://www.gesetze-im-internet.de/surlv/BJNR009020965.html>

- **des Landes NRW:**

Sonderurlaub oder Dienstbefreiung kann für Beamte des Landes NRW gemäß § 74 LBG NRW i.V.m. der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV) aus persönlichen Anlässen und als Mandatsträger gewährt werden. Wie bei den Beamten des Bundes ist der Anlass ausschlaggebend für die Fortzahlung der Bezüge. Außerdem dürfen auch hier dienstliche Gründe dem Sonderurlaub nicht entgegenstehen. Hier die wichtigsten Gründe:

1. aus persönlichen Anlässen (§ 33 FrUrlVo):

1) Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266)	1 Arbeitstag
2) Tod der Ehefrau oder des Ehemanns, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder eines Elternteils	2 Arbeitstage
3) Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
4) 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum	1 Arbeitstag
5) Erkrankung einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
6) Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr pro Kind, maximal 12 Arbeitstage im Kalenderjahr
7) Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes der Beamtin oder des Beamten, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
6) in sonstigen dringenden Fällen	bis zu 3 Arbeitstage



2. Urlaub für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke (§ 26 FrUrlVo)

- (1) Für die Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, wissenschaftlichen oder anderen beruflichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, karitativen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, kann Urlaub unter Beschränkung auf das notwendige Maß bewilligt werden, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. (...)
- (2) Der Urlaub darf, auch wenn er für verschiedene Zwecke bewilligt wird, insgesamt fünf Arbeitstage einschließlich Reisetage im Urlaubsjahr nicht übersteigen. In besonderen Ausnahmefällen kann Urlaub bis zu zehn Arbeitstagen einschließlich Reisetage im Urlaubsjahr bewilligt werden.

3. Urlaub für ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendhilfe (§ 29 FrUrlVo)

- (1) Beamtinnen und Beamten, die ehrenamtlich in der Jugendhilfe tätig sind, das 16. Lebensjahr vollendet haben und deren Eignung und Befähigung zur ehrenamtlichen Mitarbeiterin oder zum ehrenamtlichen Mitarbeiter in der Jugendhilfe in entsprechender Anwendung des § 1 Abs. 3 des Sonderurlaubsgesetzes vom 31. Juli 1974 (GV. NRW S. 768) in der jeweils geltenden Fassung nachgewiesen ist, kann Urlaub zu folgenden Zwecken bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen:
 1. für die leitende und helfende Tätigkeit, die in **Jugendferienlagern**, bei Jugendreisen, Jugendwandern, Jugendfreizeit- und Jugendsportveranstaltungen und internationalen Begegnungen ausgeübt wird,
 2. zur erzieherischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Heimen und ähnlichen Einrichtungen im Rahmen der **Familien- und Kindererholung** und
 3. zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Fachtagungen in Fragen der Jugendhilfe, wenn diese einer Aufgabe nach Nummer 1 und 2 dienen oder auf sie vorbereiten.
- (2) (...)
- (3) Der Urlaub darf, auch wenn er für mehrere der in Abs. 1 Nummer 1 bis 3 genannten Anlässe bewilligt wird, insgesamt **acht Arbeitstage** einschließlich Reisetage im Urlaubsjahr nicht übersteigen. Der Urlaub kann auf höchstens drei Veranstaltungen innerhalb des Urlaubsjahres verteilt werden.

Bei Lehrern gelten teilweise abweichende Regelungen.

<http://www.tresselt.de/sonderurlaub.htm>

▪ **Arbeitnehmer**

▪ **TVöD:**

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gemäß § 28 Sonderurlaub beantragen.

http://www.vka.de/site/home/vka/tarifvertraege_texte/



- **TV-L:**
Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gemäß § 28 Sonderurlaub beantragen.
<http://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>

4. Arbeitsbefreiung

Arbeitsbefreiung erhalten lediglich Arbeitnehmer. Bei einem Beamten kann es sich in einem ähnlich gelagerten Fall nur um eine Dienstbefreiung handeln.

Der elementarste Unterschied zwischen Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung bei einem Arbeitnehmer ist, dass die Arbeitsbefreiung grundsätzlich **unter Fortzahlung** des Entgelts erfolgt. Die Grundlage hierfür ist der § 616 BGB (Vorübergehende Verhinderung). Dabei dürfen dringende dienstliche oder betriebliche Interessen der Arbeitsbefreiung – wie bei der Gewährung des Sonderurlaubs – nicht entgegenstehen.

- **Arbeitnehmer**

- **TVöD:**

Für folgende Anlässe wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 29 (1) TVöD gewährt:

a) Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
b) Tod des Ehepartners, des eingetragenen Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder eines Elternteils	2 Arbeitstage
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag
e) Schwere Erkrankung	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
aa) einer oder eines Angehörigen, soweit diese Person in demselben Haushalt lebt	
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.	
f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeit

Nach Abs. 2 besteht bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

Des Weiteren kann nach Abs. 3 der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 **bis zu drei Arbeitstagen** gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Abs. 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

Nach Abs. 4 kann zur Teilnahme an Tagungen den gewählten Vertreterinnen / Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung **bis zu acht Werktagen im Jahr** unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA oder ihrer Mitgliedverbände kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

Nach Abs. 5 kann zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Weiteres lest ihr hier:

http://www.vka.de/site/home/vka/tarifvertraege_texte/

- **TV-L:**
Nach § 29 TV-L gibt es für Arbeitnehmer des Landes NRW Arbeitsbefreiung – jedoch nur für die unten aufgelisteten Anlässe. Für diese wird auch das Entgelt weitergezahlt. Diese Anlässe sind:



a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag
e) schwere Erkrankung	1 Arbeitstag im Kalenderjahr
aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
Eine Freistellung nach Buchstabe e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.	
f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeit

Darüber hinaus gibt es Arbeitsbefreiung nach Abs. 2 für die Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht. Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht dann, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können.

Nach Abs. 3 kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts **bis zu drei Arbeitstagen** gewähren.

Nach Abs. 4 kann auf Antrag den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung **bis zu acht Werktagen** im Jahr gewährt werden.

Und nach Abs. 5 kann zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Weitere Infos entnehmen ihr bitte dem Tarifvertrag und den Kommentierungen:
<http://www.tdl-online.de/tv-l/tarifvertrag.html>

5. Bildungsurlaub

▪ **Beamte**

Beamte haben nach der Verordnung über den Sonderurlaub die Möglichkeit, **fünf bis zehn Tage** für Bildungs- und ähnliche Zwecke in Anspruch zu nehmen. Weitere Ausführungen findest du unter dem Bereich Sonderurlaub.

▪ **Arbeitnehmer**

Anspruch auf Bildungsurlaub hat jeder Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter) für seine berufliche oder politische Weiterbildung. Die Rechtsgrundlage hierfür ist das sogenannte Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG), das korrekt heißt: Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung.

Die Höhe des Anspruches regelt § 3 des AWbG. In der Regel beträgt dieser **fünf Tage** pro Kalenderjahr unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Weitere Infos entnehmen ihr bitte dem Gesetz:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=8&ugl_nr=800&bes_id=3853&aufgehoben=N&menu=1&sg=0



B. Wofür kann ich als Beamter/Arbeitnehmer freigestellt werden?

Dies ist eine Übersicht von möglichen Anlässen/Zwecken, um von seinem Arbeitgeber oder Dienstherrn freigestellt zu werden.

aus persönlichen Anlässen

- **Bundesbeamte** – § 12 Sonderurlaubsverordnung (SUrlV)
- **Landesbeamte** – § 33 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV)
- **Arbeitnehmer** – § 29 (1) TVöD / TV-L

für staatsbürgerliche, fachliche, kirchliche, sportliche Zwecke

- **Bundesbeamte** – § 1 SUrlV + 7 SUrlV
- **Landesbeamte** – § 26 (FrUrlV)
- **Arbeitnehmer** – § 29 (2) TVöD / TV-L

für gewerkschaftliche Zwecke bzw. Aufgabenwahrnehmung

- **Bundesbeamte** – § 6 SUrlV
- **Landesbeamte** – § 26 (FrUrlV)
- **Arbeitnehmer** – § 29 (4) TVöD / TV-L

für die berufliche und politische Weiterbildung

- **Bundesbeamte** – § 7 SUrlV
- **Landesbeamte** – § 26 (FrUrlV)
- **Arbeitnehmer** – § 3 AWbG

fremdsprachliche Aus- und Fortbildung

- **Bundesbeamte** – § 10 SUrlV
- **Landesbeamte** – § 32 (FrUrlV)
- **Arbeitnehmer** – § 3 AWbG

für ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendhilfe

- **Bundesbeamte** – n.b.
- **Landesbeamte** – § 29 (FrUrlV)
- **Arbeitnehmer** – § 28 TVöD / TV-L

in besonderen / dringenden Fällen

- **Bundesbeamte** – § 13 SUrlV
- **Landesbeamte** – § 34 (FrUrlV)
- **Arbeitnehmer** – § 29 (3) TVöD / TV-L



C. Welche Rechtsgrundlagen sind für wen maßgeblich?

Hier eine Auflistung der wichtigsten Rechtsgrundlagen (Gesetze, Tarifverträge, Verordnungen etc.), nach denen die vorgenannten Befreiungsmöglichkeiten bewilligt werden können. Auch hier wird wieder kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

für alle

- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII)
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

für Beamte

- Erholungsurlaubsverordnung (EurIV) bzw. (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW - FrUrIV NRW)
- Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW)
- Sonderurlaubsverordnung (SURIV) bzw. (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW - FrUrIV NRW)

für Arbeitnehmer

- Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)
- Tarifvertrag der Länder (TV-L)
- Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)

Achtung:

Diese Auflistung ist nicht abschließend und erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Sollten weitere bzw. weiterführende Regelungen zur Freistellung nicht aufgeführt sein, bitten wir dies zu entschuldigen. Gerne nehmen wir diese in unsere Hinweise auf, wenn ihr uns entsprechende Informationen zukommen lasst.

Darüber hinaus ist dieses Merkblatt nach bestem Wissen und Gewissen erstellt worden. Es bietet jedoch lediglich eine Serviceleistung von uns für euch und keine rechtliche Grundlage. Für die abschließende inhaltliche Richtigkeit wird keine Haftung übernommen!

Stand: 13.05.2016